



TITLE:

經營信任會の構成に就いて

AUTHOR(S):

大塚, 一朗

CITATION:

大塚, 一朗. 經營信任會の構成に就いて. 經濟論叢 1934, 39(6): 824-848

ISSUE DATE:

1934-12-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/130526>

RIGHT:

會學濟經學大國帝都京

叢論經濟

號 六 第

卷九十三第

行發日一月二十年九和昭

論 叢

地方税としての酒税

法學博士 神戸正雄

社會的勢力の分析

文學博士 高田保馬

時 論

増税とインフレーション

經濟學博士 小島昌太郎

臨時利得税を論ず

經濟學博士 汐見三郎

研 究

經營信任會の構成に就いて

經濟學士 大塚一朗

アダム・スミスの貨幣價值觀

經濟學士 岡橋 保

爲替相場
の暴落が國民の富に及ぼす影響について

經濟學士 江口巳與吉

說 苑

貨幣量と銀行制度

經濟學士 中谷 實

附 録

新着外國經濟雜誌主要論題

本誌第三十九卷總目錄

研 究

經營信任會の構成に就いて

大塚 一朗

一、序 言

一九三四年一月廿日に公布された獨逸の國民勞働規制法が造り出せる新なる國民的勞働秩序の全機構に於いて、經營信任會 (Vertrauensrat) と呼ばれる制度的施設が一つの基石的契機を成してゐる。後にいふやうに、此の施設は直にこれを一種の工場委員會として見ることの出来るものである。尤も、國民勞働規制法とは別に制定されたる、公共的行政及び事業に於ける勞働規制の爲の法律 (一九三四年三月廿三日公布) にも經營信任會の制度が定められてゐて、それは専ら國、州、自治體其他又公法上の諸社團、諸財團、諸公企業等に適用される。従つてそれは、一般私企業に對して國民勞働規制法の定めた所の經營信任會とは其の内容を異にしてゐる。これら二つの經營信任會の制度は名稱は同じであつても、其の間を判然區別して考へなければならぬ。

なほ、國民勞働規制法の定むる經營信任會の制度が適用せられる範圍は決して、ひとり所謂工業的企業のみに限られるのではない。銀行、商店、交通業其の他一般に各種産業部門の私的營利事業は皆此の制度の適用を受ける。ただ唯一の例外を成すものは水上及び空中航行の船舶並びに従業員で、これらについては經營信任會の設置せられることはない¹⁾。

かやうに經營信任會は殆んどあらゆる産業部門に互りて、その私的企業に設置されるものであるが、就中工業的企業に設置されるものが最も重大な意義を有する。蓋し、一般に工業的企業が他の産業部門の企業に比較して甚だ多數の従業員を使傭し、其の従業員の境遇の經濟的、思想的内容は現代社會の全體的性格の形成上に決定的の影響を興ふべき要素たるが爲である。かかる實質的關聯を顧みて、經營信任會といふ施設は直接にこれを工場委員會²⁾として理解し得る譯けである。

此の小論にては、經營信任會の構成、即ち其の組織及び職能の制度的形態を觀察して、此の施設がこれを設置せられる箇々の企業資本の立場及び其の従業勞務者の立場の上に齎らす可能的効果の認定の爲に基礎となるべき事項の内容如何の視角から、特に性格的な要點を論究しておきたいと思ふ。

二、經營信任會の組織

1) 國民勞働規制法 (AOG) § 4, (3)
2) 拙稿、工場委員會の型の生因(本誌第39卷第1號)

ここに經營信任會の組織とは、此の社會的構造體を形成する各成員が如何なる立場から、且つ如何なる手續を経て其の位置に就くに至るかを語る機構の義である。

今かかる意味の機構の形態が觀察されるのは、それが經營信任會の設置によつて企業資本及び從業勞務者の上に齎さるべき可能的効果を制約する基礎的要素と認められるからに外ならない。

右の見地から經營信任會の組織が有する制度的形態を觀察する場合には、以下の諸點が、最も根本的意義を有する。

(一)、第一に著眼すべきは、此の施設の社會制度的基礎の性質如何といふ點である。即ち、此の施設の設置は各箇企業主の任意に放置されてゐるのではなく、統一的規定の下に法律の強制にて、常時二十人以上の從業員を有する一切の私的經營には普くそれが設置されねばならぬのである。¹⁾

ここに擧げられた經營 (Betrieb) の概念は從來常に實際上及び學問上、企業概念と交錯關係にて使用されて來てゐる爲に、現實の用例について、兩者の辨別を一概に立てるに困難の存する事情は、既に周知の所である。しかし、今は制度としてここに定められたる經營概念の内容に於ける要點を、直接に指摘することにしたと思ふ。即ち、先づ此の場合の經營は、物的要素としての勞働要件を具備して勞働する被傭人が其の業務の經濟的責任者又は其の代表者と共に、且つその指導に統制されて一の統一的作業體を形成してゐるものを意味するのに過ぎないのである。²⁾ 従つ

1) 國民勞働規制法 (AOG) § 5

2) Dr. Sell, Der Vertrauensrat, S. 5. vgl. A. Gürteler, Betriebsrätegesetz, SS. 22-23; u. Nicklisch, Wirtschaftliche Betriebslehre, 6. Aufl. S. 36.

て、其の業務の結果として産出される價值が物財的なるか、文化財的なるかは問はれざる所であると同時に、かくの如き業務結果の産出が營利の目的に出發するか、或は又公共福祉の増進に基くかも問題となる所ではない。ただ、現實について、前述せる意義の經營を指摘すれば、其の大部分は營利的生産を其の内容とする所のものであるのは疑無い。而して、其の従業員數の計算に於いては、其の業務の經濟的責任者又は其の代表者(法人の場合は重役員或は支配人)を除外して、其の他は年齢、地位、性等を顧みざるものである。しかし、其の條件數が常時二十人を下らざることを定められてゐるのを見れば、其の範圍は比較的規模の大なるものに限られる。此の點からも確に經營信會設置の決定的意義は工業生産界に於いて現はれるものであることが知られる。

なほ、企業概念に於いては部分業務の經濟計算が歸屬主體の同一性に依つて統一されるといふことが本質的概念契機として含まるべきものであるとする私見に従へば、³⁾右の經營的存在は企業的存在と必しも其の實在地盤の範圍を一にするものではない。蓋し、經營概念は統一體構成の爲の基礎を勞働の統一的統制に覓めてゐて、それが企業概念に於ける統一體構成の爲の基礎と實在地盤の上で範圍の一致を缺く場合が存する爲に外ならない。かくて、二つ以上の企業的存在が合して單一の經營的存在の爲の實在地盤となる場合は、今日の經濟的實狀として殆ど見出し難き所であるけれども、反對に、一箇の企業的存在が其の中に幾つもの經營的存在を含む場合が觀念上可能であるのみならず、實際にも亦甚だ多く其の例を見る所である。

かくて労働規制法も、經營信任會の制度的規定の上に右の事情を考慮してゐる。即ち、同一企業に屬するけれども、地理的間隔其の他の事情にて、夫々に別箇の作業體系を形成してゐて、其の間の社會的關聯が甚だ稀薄になつてゐる數箇の労働集團が有るならば、それが各箇に獨立の經營的存在となり、従つて他の條件の伴ふ限り、夫々に獨立の經營信任會がそこに設けらるべきこととなるのである。⁴⁾

(2)、次に、經營信任會を組成する成員の出身的立場が問題とされる。經營信任會は従業員即ち俸給取職員及び賃銀労働者の仲間から出身する⁵⁾經營信任員 (Vertrauensmann) のみから成立するものではなくて、經營の指導者 (Führer des Betriebes) が又其の一員としてこれに加はり、其の上に經營指導者が此の會の成立及び活動に對して主宰者の地位を占める。⁶⁾一體、此の經營信任會の制度は戰後の社會民主主義政治時代の勞資關係規律秩序に於ける基本的契機であつた經營協議會 (Betriebsrat) に其の由來を有すること明かであるが、後者に於いては、其の成員が専ら従業員の中から選出されてゐたのである。⁷⁾そして、其の組織體は自ら經營の經濟的責任者たる労働使用主(雇主)に對立する關係を以て存在してゐて、本質的に従業員の特種利益の代表機關たる地位を有するものであつた。然るに、此の經營信任會は、單に従業員中より選拔される成員からのみ成立するものではなくて、企業資本の代表者をも其の成員の中に加へ、其の上に其の資本代表者たる人を經營指導者として會の統宰者たる地位に据えるものである。このことは、其の組織機構が勞資聯帶

4) AOG. § 4, (2)

5) AOG. § 6, (4)

6) AOG § 5, (1)

7) § 1, Betriebsrätegesetz, (A, Gürteler; a. a. O. S. 9)

主義を唱へる新勞資規律原理の精神に適應せしめられたに基く所であるにしても、組織形態の方面にて前期の經營協議會の特質が、經營信任會に於いて根本的に變革されてゐることは注意に値する點である。

ここに論究を要するのは、所謂經營指導者の概念である。此の經營指導者なるものは國民勞働規制法に於ける基本概念の一つとして、新勞資規律體系の組立上極めて重要な意義を有してゐる。先づ法文が明示する所によつて何人が經營指導者たるかを見るに、それは第一には企業の主體たる個人であり、⁹⁾ 次ぎに法人其他の集合體にては其の事業の法律的代表者が經營指導者である¹⁰⁾と定められてゐる。而して、かかる經營指導者はこれに對して彼の配下 (Gefolgschaft) と規定されてゐる一般従業員即ち俸給取職員及び賃銀勞働者と共に身を以て經營内にて勤勞に従事すべきものとされてゐる。¹¹⁾ 故に、若し、本來の法上の指導者が、自ら直接に經營主宰の勤勞に當らざる場合には、必ず其の責任代理者を任命しなければならない。¹²⁾ 此の經營指導者の意味について特に注意すべきは其の職能の點である。從來、企業主 (Unternehmer) の概念は學問上にも實際上にも明確に規定されたる普通内容を有してゐないが、私見によれば、此の概念に於いては業務上の經濟的責任に任ずることが其の本質的要素でなければならない。此の場合に、企業者概念と企業主概念との二つを立てて、其の内容に區別を設ける説は姑くこれを顧みない。かゝる意味の企業主とここに問題とされてゐる經營指導者とは明白に別箇のものである。即ち經營指導者とは、經營に

8) International Labour Review, Vol. XXIX, No. 4, S. 459 (The New German National Labour Act)

9) AOG. § 1

10) AOG. § 3

11) AOG. § 1

12) AOG. § 3

於ける業務の經濟的責任者たることを本質的職能とするものではなく、ただそれは經營内にて業務上の經濟的責任者たる地位に在る者が其の地位に基いて派生的に被傭人に對して擔當すべき諸々の社會的處置について實際に身を以て責任を負ふ所の者である。經營指導者の職能に關する此の解釋は國民社會主義經營細胞組織 (NSBO) の行動方針にも謳はれてゐる。¹³⁾ 故に、個人業舗に於ける業主は固より、法人にても其の法上代表者は、經營内被傭人に對する關係に關しては自ら現實的責任者として、其の衝に當らなければならない。この場合、法人にて其の社會的責任の歸屬が曖昧に陷る如きことは起り得ざる譯である。

國民勞働規制法が右の如く、經營に於ける經濟的責任者の上に發生して來る對従業員諸關係の具體的擔當者として、一義的に、其の經濟的責任者たる人又は其の代表者をこれに任じておきながら、其の職能者を現はすに經營指導者の名稱を用ゐてゐることについては、一應これに對して二つの批判の成立が可能である。私は今、其の批判の要點を擧げて、これが是非を一言しておかうと思ふ。其の批判はいづれも、指導者 (Führer) といふ概念の本來的意義に立脚して成立する。

即ち、其の批判の一つは、支配の概念が、他人に對して、これを手段となすべき意欲に基ける強制を加へることを本來的に意味してゐるのと異りて、指導の概念は、逆に、むしろ他人の爲に己れを手段と見做しつつ、他人の人格に適當の制約を與へることを意味するものであるとする解釋より成立すると考へられる。

13) Dr. Sell, a. a. O. S. 7.

此の解釋によれば、指導は云はば利他的統制であり、支配は反對に利己的統制であると見られてゐる。¹⁴⁾ さて、今企業制度に立脚せる經營の指導者として法の定める業主又は其の法的代表者が經營内從業者に對して統制の地位に立てば、其の意志的制約關係の性質は、必ず利己的統制となるであらう。それ故に、其の地位は指導者 (Führer) と呼ぶべからずして、むしろ、これを支配者 (Herrscher) の名稱にて示すことが、眞實を誣ひざる所以であらう、といふのが想定される一つの批判の要旨である。

この批判には、今日の産業制度の本質的構造に觸れたる重要問題が含まれてゐること勿論だが今はこれを詳論すべき機會でない。故に、ここでは、端的に此の想定の批判に對する私見の骨子のみを一言しておかうと思ふ。

勿論、私有制經濟の基礎に存立してゐる經營内の人的綜合構象にありては、衝動、本能、乃至は人倫的義務の意識の如き内的要素による結合關係が支配的勢力を占める所の、社會學者の所謂共同社會の性格が認められるものではなくて、¹⁵⁾ 反つてそれは明かに、利益を以て根本的な集結要素とする所の外的結合體たる共存の構象に外ならぬ。¹⁶⁾ 故に、政治形態の基本原則が資本家的自由主義の性質を有してゐる場合には、企業主又は其の代表者による經營統制の性質が純粹に、前述の階級的利己に基く支配の性質を帶びるに至るは、經濟外的並に經濟的勢力關係に制約されて現はれる自然的傾向であることを否定し得ない。

14) 小松聖太郎氏、社會構造の理論、21頁

15) 小松氏前掲書14頁、51頁及び改造社形式社會學研究、20頁(高田博士、定型としての共同社會)

16) R. Hindlang; Werksgemeinschaft, S. 7

然れども、國民勞働規制法の全體系的構造からこれを見れば、法律は企業主又は其の代表者に對して經營内の統制者たる地位を與へるについて、決して、其の従業員を極端な階級的利己の統制對象となさしむべき自由放任の態度をとれるものではない。換言すれば、經濟的所有に立脚する利己的自然勢力が經營内關係にて其の放肆の跳梁を違うことが、¹⁷⁾法に依つて容認、助成されてゐるのではない。

即ち、法は一方に於いて企業主又は其の代表者に對して經營内の統制者たる地位を規定すると同時に、他方に於いては又、企業主又は其の代表者が従業員の厚生について積極的に配慮すべき義務をこれに負はしめ、¹⁸⁾且つ其の實現を保障すべき諸機構を制度の上に設けてゐる。かくの如き理想主義的色彩を帯びたる制度の構造關聯の中に織込まれてゐる指導の概念の具體的地位を顧れば、其の名稱が資本家的自由主義の政治形態の前提にて起るべき經營内の一般的現實傾向の認識に矛盾する所の有る故を以て、此の場合に、直ちにそれを非議するのは、蓋し妥當なる批判ではない。なほ、企業制經營内の人的關係は具體的には、直接の利我的結合の一面のみに盡きるものではなくて、他方に共益的聯帶關係の一面もとへ第二次的ながら、同時に亦經營内に含まれてゐるのを顧れば、¹⁹⁾勞働規制法の企業主又は其の代表者に對する右の如き理想主義的期待も、空しく一片の制度的形式に止まるものではなくて、進んで、それは實在的地盤の上に、その精神の實現に對する或る程度の基礎を有してゐることを考へることが出来る。しかしここでは其の點に立入ら

17) vgl. Gerhardt, Unternehmertum und Wirtschaftsführung, S. 12 u. Wieser, Das Gesetz der Macht, Wien, 1926, S. 57

18) AOG. § 2 (2)

19) E. H. Vogel, Hauptprobleme der Theoretischen Volkswirtschaftslehre, S. 72

す、後段再びこれに觸れる機會を得やうと思ふ。

勞働規制法に於いて、經營信任會の主宰者を經營指導者の名稱にて現はしたることについて、起こり得べき以上の批判は、指導の上位概念を統制となし、更らにこれを指導と支配との二つの下位概念に區分する所に基くものであつたが、次ぎにはこれと異りて指導概念の内容を、直接に一定の社會的機能に覓め、恰もかかる機能の擔當者たる地位と法の所謂經營指導者の地位とは、本質的に相一致し得ざるものであるとする見解を基礎としてゐる批判について、言及しておかうと思ふ。

此の見解の要旨は以下の如きものである。即ち曰ふ。指導は一定種類の社會的構造體に結びつける社會學的事實であるが、ただ注意を要するのはそれが如何なる種類の社會的構造體にも附著する所のものに非ずといふ點である。然らば、指導の附著する社會的構造體は如何なる性格を有するものかといふに、それは例へていへば國民、教會、階級、身分集團、政黨といふが如くに、本來一つの統一體として其れ自體の特徴を有し、其の特徴は當該統一體の全成員の平等に分有する所となつてゐるものである。それ故、此の統一體の本質的、第一次的な構造聯關より見ればその成員は全員を通じて普く同質性、同格性のものである。されば、これを外部より把握せしめる爲には、必然的に其の社會的構造體の表現及び行動を代表する機關が要求される。ここに於いて、其の構造體の成員の中から第二次的に、恰も其の代表機關たる地位が形成される。其の地位

が即ち指導者に外ならぬ。然るに今、企業制經營の構造聯關を見るに、それは前述の如き意味の構造體の構造聯關と本質的に異なる所のものである。蓋し、法の定むる意味の經營は最初から一つの目的施設であつて、企業主といふ財産所有者と被傭者といふ無產勤勞者との二つの、全く性質の別箇なる社會的範疇を成員として成立してゐる構造體である。そして、其の構造體の中で右の二つの範疇の成員は互に別箇の任務に服すべきことが、構造體成立の條件として本來、第一次的に定められてゐるのである。

かくて、經營といふ構造體の成員編成の様式は經營の固有する右の如き經濟的、技術的構造が最初から、先天的に規定してゐる所である。この點に於いて、經營は第一次的機構から見、等質性の成員編成様式を有する種類の社會的構造體とは、全く其の性質を異にする。蓋し、經營にては第一次的に構造體の中に首領的成員が内在してゐて、構造體成立後に漸く、何等かの形式を以てそれが與へられるのを俟つものではない。經營首領は最初から、企業主又は其の代表者の地位によつて先天的に與へられ、これによつて經營の統宰が行はれる。これに對して、一方の成員範疇たる無產被傭者は、その首領の統制に服すべきことが先天的に規定されてゐるのである。經營の固有する此の性質から、ここには、語の本來の意味に當たる指導者の成立し得る餘地が無い。

然るに、法は經營統宰者の地位を表はすに經營指導者の名稱を用ゐてゐる。これは、經營とい

ふ構造體の固有してゐる前述の如き社會的特性を曲飾、隱蔽するものである。故に、法が經營業主の擔當する經濟的職能と分けて、特にその從業勞務者に對する社會的職能の擔當者を示す爲には、指導者といふが如き真相隱蔽の名稱を用ゆることを避けて、卒直に、勞働使用主(雇主) (Arbeitgeber) といふ從來の慣用語か、乃至は又其の代りに經營統宰者 (Betriebs-Leiter) の名稱を當嵌むべきものであつた。

以上は、經濟信任會を統宰する經營首領の地位が、經營指導者の名稱にて示されてゐることに ついて加へられた一つの批判を代表するアルブレヒト説の要旨である。²⁰⁾

今此の場合に、右の批判が興味を惹くのは、その説に於ける指導者概念の社會學的説明に對して再批判の必要が認められるからではない。むしろ、此の説に於ける指導者概念の規定及び經營構造の本質に關する見解は一應其の儘にこれを承認すべきものであると思ふ。然るにも不拘、否それ故に、勞働規制法就中經營信任會の本領からは依然として、積極的に經營指導者の名稱を固執すべき理由を認めることが出来るのである。此の逆理的な機微の事情に對する著眼を示唆するものが右のアルブレヒト説に見出される爲、ここにその説を取上げた譯けである。

抑々、新獨逸の政治形態に於ける核心的本質は、指導者觀念の一語に盡きる。即ち、それは民約的統治形態では無く、一人の代表的首領の責任的思料が、直接に統治の内容として活動することとを本義とする。勞働規制法に於ける經營秩序の形態も亦、全國家生活を支配する右の指導者觀

20) Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Heft 3, Bd. 440, SS. 348-350 (in "Zur sozialen Neuordnung in Deutschland" von G. Albrecht)

念に立脚したるものである。²¹⁾ 故に、勞資對立の協約原理を基礎としたる前時代的經營秩序の形態は新制度に於いて著しく其の其の内容を變革されてゐる。

對立的協約關係は新制度の本質的原理に背反する。況や、勞資間の抗爭、反撥を刺戟、示唆する虞れ有る所の契機は名稱の末に於いてさへ一切これを避けんことを努めてゐる。されば、直接に階級的對立關係を示す勞働使用主（雇主）（Arbeitgeber）の如き舊稱がたとへ社會學的眞實に適するものであつても、それは意識的に排除されて、積極的に、本來的一體關係の存在と代表的首領の絶對的必要とを示唆する語たる、指導者の名稱が故らに用ゐられた譯けであると了解される。然も、經營構造の基礎に於いて勞資の階級關係が横はれる客觀的事實は根本に於いてなほ從來の儘に維持されてゐるのである。此の對立的基礎構造の上に立ちながら、否それ故にこそ、これを自然狀態に放置すれば企業制經營内の人的關係間に必然的に發生すべき、不和、抗爭の現象を制度の力と思想の力によつて防遏して、反對に經營内に聯帶福祉の増進と共力關係の強化とを齎せんとする所に、勞働規制法、殊に經營信任會の制度的任務がおかれてゐる。

なほ、これに關聯して、企業主又は其の代表者が經營指導者として經營信任會を統宰する地位に立ち、これに其の一員として參加する制度が決して勞働規制法の創案に非ることは、興味の存する點である。即ち、一八四九年フランクフルト國民集會にて、國民經濟委員會の作成せる工業條令草案に反對して提出せられた少數案の四十二條及び四十三條には一つの工場委員會制度

21) Dr. Mansfeld, Die Ordnung der Nationalen Arbeit, S. 11

案が盛られてゐるが、此の案は従業員事務者代表と企業主又は其の代理人とを以て、工場委員會 (Fabrikausschuss) を形成せんとしてゐる。²²⁾これは實際に施行せられる制度とならなかつたものであるが、ただ法律的に規定される工場委員會として、企業主側をも其の成員に加へる制度は、少くとも案としては、右の場合に既に遠き先例を有してゐて、勞働規制法の定むる所は、むしろ、法律的工場委員會制の初期的形態に類似せるものであることを知らしめる。

(3)、經營信任會の効果認定の基礎として其の組織形態を観察する場合に、注意せらるべき第三點は、従業員側より選拔せられる成員が如何なる手續にて決定されるかの問題である。従業員側より選出せられる成員は、信任員 (Vertrauensmann) と稱せられるものである。そして、其の人数は二〇人乃至四九人の従業員を有する經營にては二人、九九人迄の従業員の場合は三人、九九九人迄の従業員の場合は四人、三九九九人迄の従業員の場合は五人、それ以上の従業員が有る場合には、三〇〇人迄の増加毎に一人宛を増加して行くが、結局一經營にて信任員數一〇人に達するを限度として、それ以上は如何程従業員の増加があつても信任員の増加せられることは無い。²³⁾一見して知られる如く、其の定員數は甚しく小規模に制限せられてゐて、最大の經營信任會と雖も、其の成員數は經營指導者を加へて一人に過ぎない。これは、舊時の制度の會議的性質の復活を防止せんとして、立法者が周到にこれを制限せるものだといはれるが、舊時の經營協議會にて最大規模のものは三〇人にも達する協議員を有せる制度と比較して、²⁴⁾其の間に顯著なる差違の²⁵⁾

22) M. Sering, Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie, S. 3

23) AOG. § 7

24) Dr. Mansfeld, a. a. O. S. 19

25) Betriebsrätegesetz § 15.

存することが認められる。

次に、以上の如き定員數の信任員は、豫め作成される候補者名簿が従業員一般の投票に附せられたる結果、高點順にて決定されるものである。²⁶⁾

ただ、これに關して特に此の場合に重要な意義を有する問題は、誰が如何なる條件の下に於いて其の候補者名簿を作成し、且つ候補者の資格として如何なる要素が必要とされてゐるかの點である。

候補者名簿は従業員側にて作成されるものではなくて、經營指導者がこれを作成し、且つこれに對して國民社會主義經營細胞組織 (NSBO) の各箇經營單位細胞長 (Betriebszellenobmann) の同意が得られなければならぬ。²⁷⁾ 此の國民社會主義經營細胞組織とは國民社會主義獨逸勞働者黨が未だ政權を得ずして、専ら其の勢力擴張に努力するたる時代に於いて、各箇經營内に其の勢力圈を獲得形成せん爲に造られた純政治結社である。此の結社は各箇經營内に各箇經營單位細胞を形成し、其の單位細胞員は經營内の共產主義、社會民主主義等に對抗して流血、解雇等の犠牲を忍んで國民社會主義獨逸勞働者黨の精神の普及と黨の勢力擴大とに努力して來たものである。而して、其の黨に依る獨裁政權確立の現今にては其の細胞員殊に細胞長は獨逸勞働者中にて最も忠實に國民社會主義獨逸勞働者黨精神を信奉する所の、勞働者中の精華と認められてゐる。²⁸⁾

かやうに候補者名簿の作成上に従業員の民主的活動が全然其の道を閉鎖されてゐて、一方に於

26) AOG. § 9; Dr. Sell, o. a. O. S. 19

27) AOG. § 9

28) Schuhmann u. Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 496

いては經營指導者の意志、他方には強大なる政治勢力がこれを支配するものであることは信任員の決定に關して極めて重大な意義を有する點である。

其の上に、信任員の決定をして、従業員側の自由裁決の範圍から遠ざからしめるになほ他の事情がある。それは官憲たる勞働管理官が經營信任會の組織上に、廣大なる職權的干涉を加ふべき定となつてゐることである。即ち、(イ)信任員候補者名簿の作成上に經營指導者と國民社會主義經營細胞組織の各箇經營細胞長との間に一致が得られざる場合(何等かの原因にて當該經營に右の細胞長が存在せざる場合も同斷)及び他の原因から經營信任會の成立せざる場合、特に豫め作成された候補者名簿が従業員の一般投票に附せられた結果の上に定員數の高點者が得られざる場合には、勞働管理官が職權を以て經營信任員を任命して經營信任會の組織を成立せしめる。³⁰⁾(ロ)經營信任員決定の際には同數の補充員が同時に決定され、正員缺如の場合にこれを補充するのであるが、既に補充員も存在せざるに正員の缺如が起れば勞働管理官は所定の殘餘任期間に對し、職權を以てこれを新たに補充する。

信任員の決定について勞働管理官による右の如き職權的干涉が行はれるのは、舊時の經營協議會制度に於いてしばしば實際には協議會の設定無き經營の存在を見たと異り、信任會については勞働規制法該當の經營に悉くこれを設定せしめんとする精神によると見られるが、³¹⁾なほ又新法の原理が、各箇經營内の人的關係について往時勞働組合的勢力が外部よりこれに作用して來て

29) 拙稿、勞働管理の職能に就いて(本誌叢第39卷第3號)

30) AOG. § 9 (2)

31) International Labour Review, a. a. O. S. 460

無責任なる攪亂を試みたるが如き外部的攪亂勢力の右の如き場合に侵入し來たるのを防止、排除することに重點を置けるに基くとも見られてゐる。³²⁾

立法の趣旨が何たるにもせよ、信任員の決定について、以上の如き程度の範圍に、勞働管理官の職權的干涉が作用し來たる點は此の場合に重要な意味を含めることである。

(4)、組織の上の關係にては注意すべき點は信任員たり得る者の資格に關して存してゐる。信任員たり得る者の必要資格として、法は、其の人が獨逸勞働陣營 (Deutsche Arbeitsfront) に所屬者たること、及び何時にても國民的國家の爲めに卒先して献身的に忠誠を致すべき保證を提出したることを要求してゐる。

獨逸勞働陣營は、新政府の手にて一九三三年五月以降に勞働組合及び使用主同盟の解散せられたる後、事業家階級、職員階級、手工業者階級、勞働者階級等凡そ民間一切の勤勞者を打ちて一丸として結成せる團體である。³³⁾そしてそれは全然經濟的使命の爲の團體では無く、³⁴⁾其の本質的任務として、國民社會主義獨逸勞働者黨の精神を、全社會成員に徹底せしめる爲の一つの強制的教育團體である。³⁵⁾

以上の諸事項の外に、信任員たり得べき者の資格條件として、年齢、從業履歴、公民權等の事項が擧げられており、これを客觀的條件と呼び得べくば、其の上になほ當該信任員が事實上其の職能に堪え得べき能力を有することが要求されてゐる、そして、それら主客兩面の條件から見て

32) Dr. Sell, a. a. O. S. 16

33) Reichsarbeitsblatt. 1933, Nr. 25, II S. 366

34) Dr. Mansfeld, a. a. O. S. 70

35) Schumann-Brucker, a. a. O. S. 482 ff.

信任員たる人に瑕疵が認められれば、又労働管理官は職權的にこれを罷免することが出来るのである。³⁶⁾

三、經營信任會の職分

ここにいふ職分とは、經營信任會といふ施設が、如何なる事項について、如何なる性質の取扱をなすべきかが、制度の上に定められてある所のものである。換言すれば、其の施設に定められた制度的機能の範圍乃至は限界がここに其の職分と呼ばれるのである。

經營信任會の効果の認定の爲に、其の職分を觀察すれば、次の諸點が基礎的契機として注意される。

(1) 先づ、最初に著眼を要するのは、經營信任會が企業主及び従業員に對して占める所の地位の性質如何である。經營信任會は、舊時の經營協議會 (Betriebsräte) に於けるが如く、獨立して従業員の特種利益を代表する爲の機關では無い。¹⁾ 従つて、又一方で經營指導者に對しては如何なる事項についてでも、これと對等の地位にて商議、協約の關係に立つものではない。²⁾ かやうに、經營信任會は企業主と對立して従業員の特別利益と其の權利とを代表する地位に立つものでないのだから、嘗つて經營協議會が、株式組織の企業形態の場合には、其の監査役會 (Aufsichtsrat, 我國の取締役會に近似する) に對して、協議員中から従業員の立場を代表する監査役を送つてゐた如き³⁾ 權限は、

36) AOG. § 14, (3)

1) Mansfeld, u. a. O. S. 18

2) vgl. Betriebsrätesgesetz, § 66

3) Betriebsstättengesetz, § 70; Betriebsräteaufsichtsratsgesetz, § 3

經營信任員に認められてゐないのである。

然らば、經營信任會には、積極的に、如何なる性質の地位が規定されてゐるのであるか。要約していへば、經營信任會は經營指導者が經營內的社會關係の統制上、經營内の共同利益と國民的福祉との見地から見て誤り無き處置を執り得るやうにこれを援助すべき地位におかれる。抑々、勞働規制法は、私有の基礎に立てる經營内の社會關係上に、從來の通念の如く、雇主と被傭者ととの間の債權法的給付、反對給付の對立的契約關係をのみ見てゐるのではない。從來通行の觀念が勞資雇傭の關係上に純然たる個人的利益の追及といふ契機のみを見たと異り勞働規制法は其の觀念上、經營といふ構象體の中に、共同利益の作出及び國民的福祉に對する共同義務の遂行といふ内外の契機に結ばれて、營資双方の立場のものが一體となりて、緊密なる共力關係を形成せるのを認めてゐる。本來、經營内の人的結合關係は具體的には、直接の個人的利益の意識に基く外的結合の一面のみに盡きてゐるものではない。そこには又、義務と利益との共同に基く緊密な一體的结合の半面が存してゐて、それより派生的に發展して、全成員の間には自ら相互的な忠誠信任の感情結合が醸成せらるべき可能性の存在するを否定し得ない。ただ、何としても、資本家的自由放佐の政治形態と個人主義的世界觀の跳梁とが、經營に於いて存する後者の性質の社會關係を極めて稀薄ならしめて來たことは疑無い。然るに、勞働規制法は、經營に於ける此の方面の關係を特に高調して、其の一體的结合意識の強化を圖らんとするのである。ここに於いて、經營信

任會は、單に、從業員の特殊利益を代表すべき地位におかるべきものではなくて、それは經營といふ綜合的構象内に信任、忠誠の內的結合を培養強化することを以てその最高任務となすべき地位におかれることになるのである。⁴⁾ 惟ふに、私的所有に基く經營内に、純粹の本能的結合を見出すことは明に困難であるとしても、人は又疑無くそこに道義と共益との意識による結合の存在可能を認めなければならぬであらう。

右の如く、經營信任會は經營に於ける信任、忠誠關係の強化を圖るべきものであるが、それは勿論、經營成員間の排外的集團利己の爲であつてはならない。究極に於いて國民的福祉の爲の施設として經營の存立が認められる政治原理の下に於いては、經營内の集團的利益も乃至は又各成員の個人的利益も、國民的共同福祉に適合する範圍に於いて容認せらるべきものとなる。⁵⁾ この原理は國民經濟學にては早くより主張せられて來たものであるが、勞働規制法はこれを經營及び其の各箇成員の上に適用する規範と成した。⁶⁾ 經營に關する規範として右の如き根本原理に立脚してゐる勞働規制法は、そこで、經營信任會の成員が經營指導者も、經營信任員も皆共に、其の更任期たる毎年五月一日の國民的勞働日 (Tag der nationalen Arbeit) に、從業員の面前にて、『其の職務の執行上、私利を棄てて、専ら經營及び全同胞共同體の福祉の爲に盡粹すべき』旨の宣誓を行ふべきことを定めてゐる。⁷⁾

要するに、經營信任會は從業員の階級的特殊利益の代表に任ずる地位にあるのでなくて、かへ

4) Dr. Sell, a. a. O. S. 1

5) AOG. § 35

6) Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. a. a. O. S. 346

7) AOG. § 10

つて經營指導者と従業員側との間に介在して經營指導者の統制活動を援助し、以て相互の信任忠誠の關係を助成すべき任務の地位におかれてゐる。⁸⁾

(2) 經營に於いて右の如き地位におかれた經營信任會は、具體的には、如何なる事項について如何なる性質の取扱をなすのであるか。先づ、經營信任會は經營指導者の需要乃至は經營信任員半數の動議によつて、經營指導者がこれを召集することになるのであるが、⁹⁾其の集會は前述の一般的地位から知られる如く、全く決議機關の性質を有してゐない。それは經營信任員が經營指導者に對して經營統制上の適當なる助言を提出する爲の機關である。それ故、經營信任會にては、舊時の經營協議會に見られた如き多數決主義は存在しない。而して、經營信任員は、何等の意味にても指導者に對して共同決議權を有してゐない。經營統制上には獨り責任的個人たる經營指導者があつて、従業員に對する一切の經營内の事務を獨立に裁決する。¹⁰⁾ただ、次の諸事項について、諮問機關たる經營信任會が、經營指導者の獨裁的處置の爲に、適當なる進言を致すべきものである。¹¹⁾

即ち、經營信任會は經營指導者に對して、勞働能率の増進、一般的勞働條件殊に經營規則の形成及び施行、經營従事者全體の個別的、全體的結合の強化及び經營全員の福祉等を助成すべき凡有る方法についての進言を致すべき任務を負ひ、更に又、經營内一切の爭議の解決に努めなければならぬ。殊に經營規則或は經營保安の違反に對する賠償を従業員に課するに就いては、其の前

8) AOG. 2 6 (1)

9) AOG. 2 12

10) AOG. 2; Dr. Mansfeld, a. a. O. S. 20 Dr. Sell, a. a. O. S. 25

11) AOG. 2 6 (2)

に經營信任會に諮問すべきことの要求が、強制として法の規定する所である。¹¹⁾

經營規則 (Betriebsordnung) とは、最低二〇人の従業員を使傭する經營にて、従業員の爲に經營指導者が文書を以て定むることを要する所の經營内規律で、就業時間、休憩、休日、賃銀の形態及び支拂支法、無豫告解雇の原因事項等の労働條件を含むべきものである。そしてそれは法上の拘束力を有して、従業員の爲に最低労働條件たるものであるから、¹²⁾ 經營に於ける統制上重要な意義を有してゐる。兎も角、經營信任會の干與事務は單に直接の従業員關係の問題に限定されてゐるのである。

(3) 經營信任會は右の如き諸事項について、經營指導者に適當なる助言を與へなければならぬが、其の事務の爲めに用ゐられる諸設備は經營指導者に於いてこれを提供することを要する。且つ經營指導者は經營信任員に對して其の任務の遂行上に必要なる諸報知を與ふべき義務を有す。其の報知としては、例へば當該經營に於ける賃銀關係、經營に於ける生産狀態、並びに企業の經濟狀態等が教示されなければならぬ。¹³⁾ これらの報知は經營内従業員關係に就いての進言の爲に必要な資料である。ただ、ここに注意を要するのは、右の規定と經營協議會法に於いて定められた類似的の規定との比較である。經營協議會法は協議會に對する使用主の義務として、供與せらるべき報知に關し、極めて詳細なる列舉的規定を設けてゐる。即ち、勞務關係を示す各種の資料、企業の貸借對照表、損益計算表等が提出されなければならぬが、そこでは其の形式に立入りてまで、詳

¹²⁾ AOG. § 30

¹³⁾ Mansfeld, a. a. O. S. 22

細に指定されてゐるのである。¹⁴⁾ 然るに、經營信任會に關しては右の列舉的指定主義が放棄されて、經營指導者の自由の範圍が擴大されて、従業員側の權限が少からず縮少された。

(4)、既に見たる如く、經營信任員に與へられた權限は、飽迄も、經營指導者を援助して經營内に適當なる社會關係を維持する爲の進言をなすに止つてゐる。それ故、經營指導者は如何なる事項についてでも、經營信任員の意志に拘束される法律上の義務を負はされるものではなく、全然自己獨立の意志及び責任にて問題の決定を行ひ得べき權限を有してゐる。

然し、經營に於いて經營指導者が有する所の右の如き決定權も、決して、これを無制限的支配權と混同せらるべきではない。即ち、經營指導者は一般に經營配下たる従業員の厚生配慮の義務を有し、¹⁵⁾ 且つ具體的には勞働管理官が經營指導者の業務執行を監視する外、¹⁶⁾ 社會的名譽裁判の原理が其の行動を審判して、¹⁷⁾ これが責任を追及する。

其の上に、經營指導者の行動の適正を維持する爲の機構の中で、ここに經營信任會の職分に關係して、特に重大の意義を有する一つの規定がある。即ち、一般的勞働條件殊に經營規則に對する經營指導者の決定が、當該經營の社會的、經濟的實態に適合せずと認められたる場合には、經營信任員の多數者は其の旨遲滞無く文書を以て勞働管理官に提訴して、これが改正を要求するこゝとが出来るのである。これは、新政治原理の實行が日猶淺き爲め、新社會に於ける經營指導者の任務を理解せざる者の權利亂用を防ぐ爲であるといはれるが、經營信任會の職分として特に注目すべき重要な點である。

14) Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, § 71, § 72; Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn und-Verlustrechnung vom 5. Februar 1921

15) AOG. § 2 (2)

16) AOG. § 19

17) Mansfeld, a. a. O. S. 16; AOG. § 36

四、結 言

周知の如く、新獨逸政府は一九二〇年代の中葉以來、年と共に質量兩面に於いて激化し來たれる、¹⁾獨逸資本主義的生産機構の上の階級闘争が深刻の極所に達せる時期に於いて政權を掌握して其の獨裁的地位を獲得したものである。而して、此の新政府が、直面せる資本主義的國民經濟社會の混亂に對して執れる政策原理の方向は、階級の存在を止揚して、徹底せる國民經濟的共益體を建設するに存せずして、むしろ、其の存立の基礎が危殆に瀕せる私的資本を保護して、其の上に立脚する生産組織を蘇生復活せしめ、これに依つて國民經濟的福祉の回復を圖らんとするに存してゐた。²⁾

かかる方向の原理に立てる新政策は其の爲の第一著手として、一方では闘争的労働組合を悉く解體せしめ、他方では工場内の經營協議會制度を撤廢して、労働階級の抗争的勢力を去殺するに假借なき手段を實行した。しかし、さりとて反對に、新政策は産業資本の社會的活動に對して絶對的の放肆的自由を許容せるものではなくて、これに對しても亦大なる程度の權力的干渉を加ふべき制度的機構を設けたのである。畢竟、勞資兩面を強き權力的統制下に服従せしめて、勞資の共益的結合關係を強化し、これによつて資本主義的生産機構の上の國民經濟的福祉の更生を期せんとするのが新政策の精神である。此の小論に考究せる經營信任會の形態的性格は、此の施設が右の如き政策原理に出發する制度體系の一契機であることによつて規定されてゐるものである。

- 1) Mönch, Preisgestaltung und Umsatzfähigkeit auf dem industriellen Arbeitsmarkt, SS. 83—84
vgl. Stat. Jahrb. f. d. Dtsch. Reich, 1932, S. 314
- 2) 1933年1月
- 3) 河田博士、社會政策原論第十八章參照

曩に、私は工場委員會の型を生む力を論じて、所謂國民主義的企業機關型工場委員會の一表現が經營信任會に於いて認められるといふことを述べておいた。

今ここに、經營信任會の形態的性格を考察して、一の施設としての經營信任會の設置及び維持に對して支配的意義を有する決定的勢力、即ち此の制度の設定者たる政治的權力が、此の施設をして自らこれに期待する所の社會的、經濟的任務を遂行せしめる爲に、其の組織及び職分に就いて如何なる様相の規定を設けたかを見たのである。而して、其の決定的勢力が經營信任會に負はしめたる根本的任務の特質は前述せる如くである。

さて、此の制度の設定者が、これに對して主觀的に期待する所の効果は、既に此の小論にて知られた如き内部的構成様相の作用によりて、如何なる程度に迄客觀的に實現されて、私有制企業の上に於ける勞資間の共益的結合關係が如何様に強化せられ、惹いては又別に、各箇企業が經營信任會の施設を利用する其の勞働管理を通じて、此の制度を設けた政治的權力の意志する形態の國民的共同福祉の爲に如何様に貢獻し得るであらうか。これは固より、此の小論に取扱はれたる範圍の外の問題である。況や、假に此の施設が其の内部的構成の作用を通じて、これに期待せられる根本的任務を充分に遂行して、所期の効果を齎すとして、そこに實現されたる社會的、經濟的狀態が理想的なる國民的共同福祉の實質として妥當するものなるや否やの點は全く、別箇の問題として取扱はれなければならぬ。